

計画における取組内容の記載		取組の実施状況（令和5年度）
1 障がい者の活躍を推進する体制整備		
(1)組織面	<p>○障害者雇用推進者として警務部長を選任する。 （令和元年9月4日に選任済）</p> <p>○障害者職業生活相談員として、資格要件を満たす職員を選任する。 （令和元年12月4日に3名を選任）</p> <p>○法定雇用率の充足や障がいのある職員が活躍できる職場環境の整備等に関し組織全体で取り組む体制を整えることを目的として、関係部署の責任者又は担当者による検討を行う。</p>	<p>○令和元年度に左記取組内容に掲げた体制を整備し、令和5年度も引き続き体制を維持した。</p> <p>○資格要件を満たす職員について、障害者職業生活相談員の選任を継続した。</p> <p>○法定雇用率の充足に向けて、関係部署の担当者による検討を行い、障がい者の採用試験について関係機関等に情報発信を行った。</p>
(2)人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について、福岡労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○人事・採用担当者や障がいのある職員が配置されている部署の職員を中心に、福岡労働局を始めとした関係機関が開催する障がい者に関する各種講座の受講案内を行い、参加を募る。</p>	<p>○令和5年度は、障害者生活相談員資格認定講習の受講案内を行い、職員2名が同講習を受講した。</p> <p>○例年、障がいのある人の人権に配慮した警察活動に関する研修会を実施しており、令和5年度は職員148名が同研修会を受講した。</p>
2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出		
	<p>○障がいのある職員の能力や希望を踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用時や部署異動時に加え、定期的に面談を行い、障がいのある職員と業務のマッチングができていないかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p> <p>○職員の現在の業務量や仕事の適性、満足度等の調査を実施し、障がいのある職員の特性、能力等に応じた職務の検討を行う。</p>	<p>○定期異動に際し、異動の対象となった障害のある職員の能力等を踏まえ、職務の選定について検討を行い、適材適所の配置換えの検討を行った。</p> <p>○定期的実施する個人面接を通じて障害のある職員から悩みごと等を聴取し、職場環境の点検を行った。</p> <p>○定期的実施する自己申告を通じて、現在の業務量、仕事の適性、満足度等の調査を行い、職務の選定の検討を行った。</p>
3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理		
(1)職務環境	<p>○身上監督上の指導担当者による定期的な面談等により、必要な配慮等を把握し、障がい特性に配慮した職務環境（多目的トイレ、スロープ、エレベーター等）の整備等、必要な措置を講じる。</p>	<p>○障がいのある職員の採用や異動に際し、配置所属において、障がいの特性に配慮した机、ロッカーの配置を見直して通路等を確保する等、職場環境を整備した。</p>

(2)募集・採用	<p>○障がいの有無に関わらず試験が受けられる環境を整備するため、障がいのある人が受験をする際に配慮を希望する事項を受験申込時に確認する。</p> <p>○点字試験を実施する等、申込者の障がいの特性に応じて可能な限りの対応を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の不適切な取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>	<p>○人事委員会が、左記取組内容のとおり、障がいのある受験者が受験する際に配慮を希望する事項を申込時に確認し、可能な限り対応を行った。</p> <p>○募集・採用に当たっては、左記取組内容に記載した不適切な取扱いを行わないよう受験資格を設定し、採用試験を実施した。</p> <p>○各種広報活動により、幅広い層への周知を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福岡県警察採用ホームページやSNS（インスタグラム、X）での情報発信</li> <li>・障がい者スポーツ協会ホームページにおいて採用試験案内を掲載</li> <li>・WEBガイダンスを利用し、警察行政の仕事等についての紹介</li> </ul>
(3)働き方	<p>○早出遅出勤務や時差出勤などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>	<p>○障がいのある職員を含むすべての職員に対し、左記取組内容について、様々な機会を通じて継続的に呼びかけを行い、利用促進を図った。</p>
(4)キャリア形成	<p>障がいのある職員の希望を踏まえつつ、各種研修、教養等を通じて実務能力や専門性の向上を図る。</p>	<p>○障害のある職員を含むすべての職員を対象に教養等の機会を提供しており、令和5年度は、障がいのある職員5名が研修を受講した。うち1名については、約1週間、東京都における研修を受講した。</p>
(5)その他の人事管理	<p>○身上監督上の指導担当者による定期的な面談のほか、日常的に障がいのある職員の状況把握、体調配慮を適切に行う。</p> <p>○職員の希望や障がいの特性等に応じて、職場までの距離や通勤方法、バリアフリー化等の施設の整備状況等に配慮した人事配置を検討する。</p> <p>○職員の希望、所属による適性部署の意見等に基づき、障がいのある職員が最も能力を発揮する適材適所の人事配置を検討する。</p> <p>○中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>	<p>○日常的に障がいのある職員の体調配慮などを適切に行い、配置所属において、必要に応じた各種休暇等の取得につなげた。</p> <p>○令和5年度は障がいのある職員が異動の対象となり、職員の能力、障がいの程度、通勤方法、配置先の職場環境に配慮した人事配置を行った。</p> <p>○障がいのある職員の職場復帰に向けて、障がいの特性に応じた職務選定、人力的な配慮を行い、円滑な職務復帰に努めた。</p>

4 その他

○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。

○前年度に引き続き、令和5年度も障害者就労施設等への発注を行い、障がい者の活躍の場の拡大を推進した。